

PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DI UPTD PUSKESMAS KAJUARA KABUPATEN BONE

Research Result The Influence Of Staffing Status and Organizational Commitment on Performance Through Job Satisfaction at UPTD Puskesmas Kajuara in Bone Regency

Andi Batari Ola

UPTD PUSKESMAS KAJUARA KABUPATEN BONE

Email : Andibatariola2@gmail.com

Rasyidin Abdullah

Program Pascasarjana STIE Amkop Makassar

Email : Rasyidin87@gmail.com

Mansur Azis

Program Pascasarjana STIE Amkop Makassar

Email : Macho@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui pengaruh status kepegawaian terhadap Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas kajuara Kabupaten Bone, sampel menggunakan total sampling, yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 65 responden pada UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang memenuhi kriteria. Analisa dilakukan dengan menggunakan *Path Analysis*.

Berdasarkan hasil analisis, status pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,686 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,669, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh signifikan. Kemudian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 6,124 tersebut lebih besar dari t_{tabel} 1,669, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh signifikan.

Kata kunci : status kepegawaian, komitmen organisasi, kinerja dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This research was carried out in the Health Center of Kajuara Community (UPTD Puskesmas) in Bone Regency., the sample used total sampling, and that is all populations were used as samples. All samples amounted to 65 respondents in the in the Health Center of Kajuara Community. The method of data collection used direct interview as well as giving questionnaires to employees who meet the criteria. Analysis is done using Path analysis.

Based on the results of the analysis, the status of employees has a positive and significant indirect effect on performance through employee job satisfaction in the Health Center of Kajuara Community. It can be seen from the value of t count of 3.686 which is greater than t table 1.669 which means that the mediation parameter has a significant effect. then the organizational commitment has a positive and significant indirect effect on performance through employee job satisfaction at the Health Center of Kajuara Community that can be seen from the value of t count of 6.124 which is greater than t table 1.669 which means that the mediation parameters have a significant effect.

Key word: *Staffing status, organizational commitment, performance and job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. SDM berperan dalam merumuskan setiap strategi yang akan digunakan dalam sebuah organisasi (Djati *et al.*, 2003). Pengelolaan SDM yang tepat menjadi aspek yang memegang peranan penting, karena kualitas SDM dari suatu perusahaan akan menjadi penopang maju mundurnya perusahaan (Safitri, 2014).

Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat bergantung pada faktor fundamental manajemen sumber daya manusia (SDM) pencapain pelayanan kesehatan yang berkualitas adalah perencanaan yang baik dan tertata rapi, pelaksanaan yang sesuai dengan perencanaan. Untuk mengukur keberhasilan pembangunan kesehatan sesuai dengan visi UPTD Puskesmas Kajuara “ menjadi puskesmas dengan pelayanan bermutu dan mandiri menuju masyarakat kajuara sehat” Status kepegawaian dan Komitmen organisasional merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Dengan adanya komitmen maka induvidu harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan bagi organisasinya ketimbang kepentingan diri sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan bersangkutan. Faktor-faktor intrinsik karyawan dapat meliputi aspek-aspek kondisi sosial ekonomi keluarga karyawan, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan *gender*. Sedangkan faktor ekstrinsik yang dapat mendorong terjadinya derajat komitmen tertentu meliputi keteladanan pihak manajemen khususnya

manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai aspek organisasi, Selain itu juga dipengaruhi faktor-faktor manajemen, rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, manajemen karier, dan fungsi kontrol atasan dan sesama rekan kerja. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan memberikan motivasi sebagai manajer organisasi dan menghargai hasil kerja mereka. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas maupun secara kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Aspek-aspek organisasional yang mendorong tumbuhnya kinerja produktif, terdiri dari: desain, budaya organisasi, lingkungan, dan kepemimpinan organisasi.

TINJAUAN TEORI

Status Kepegawaian

Menurut soedaryono (2000) pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Menurut Robbins (2006) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang di tetapkan oleh pemberi kerja. Pegawai adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha, atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan, pegawai adalah seseorang yang bekerja pada kesatuan organisasi, badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta, baik sebagai pegawai tetap ataupun tidak yang diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan yang ditetapkan oleh pemberi kerja dan semua dilakukan untuk memenuhi kebutuhan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Salah satu keberhasilan manajemen organisasi adalah kemampuannya dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi akan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi sangatlah penting karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Bahkan, dalam banyak organisasi komitmen organisasional merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu, Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan

dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Demikian pula dengan ada dorongan yang kuat untuk mempertahankan menjadi bagian penting dari anggota perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasional pegawai yang kuat akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Donni, 2017)

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2009) kepuasan kerja (*Job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Menurut Reggio (2000) dalam Giatri (2010) Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu refleksi atau pencerminan dari seberapa jauh seseorang merasa tertarik dan terdorong pada suatu pekerjaan, sehingga situasi atau keadaan pekerjaan tersebut mempunyai nilai tertentu bagi dirinya. Kepuasan kerja itu sendiri terdiri dari perasaan-perasaan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Semua aspek-aspek penting pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif, memberikan kontribusi terhadap perkembangan perasaan-perasaan kepuasan (atau ketidak-puasan).

Kinerja

Keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi dan perubahan *landscape*, setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya diuntut mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan (*customer satisfaction*), tetapi juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya, dengan demikian organisasi tidak hanya membangun dan berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, tetapi juga menentukan proses penciptaan kinerja dan produktivitas kerja yang andal melalui pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Donni, 2017)

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif, pendekatan kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan atau pengaruh antara variabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan

prosedur-prosedur statistik. Pada pendekatan ini data diperoleh dari pemberian angket berupa kuesioner, observasi maupun dengan cara wawancara narasumber. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*), karena di antara variable independen dan dependen terdapat variable parsial (variable antara). Dalam penelitian ini terdapat empat variable yakni Variable independen Status kepegawaian (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2), Variable Parsial (Variable antara) Kepuasan Kerja (Y) dan variable dependen yakni Kinerja (Z).

Metode analisis data yang diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi menjelaskan hasil perhitungan. Untuk memperoleh hasil interpretasi masing-masing variable dilakukan analisis skoring, yakni :

1. Mencari nilai mean dengan rumus jumlah jawaban responden yang menjawab dikali dengan jumlah keseluruhan responden

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + \dots}{\text{Total sampel}}$$

Total sampel

2. Perhitungan kategori :

Panjang Klas = skor tertinggi / kategori

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

$$Y = \alpha Y X_1 + \alpha Y X_2 + \Sigma_1$$

$$Z = \alpha Z X_1 + \alpha Z X_2 + \Sigma_2$$

Keterangan :

Z : Kinerja

Y : Kepuasan Kerja

X_1 : Status Kepegawaian

X_2 : Komitmen Organisasi

UJI HIPOTESIS

Untuk uji hipotesis, digunakan uji antara lain :

1. Uji Parsial (Uji T)

Digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dengan demikian variable independen dapat menerangkan variable dependen. Sebaliknya apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan variable independen tidak dapat menjelaskan variable dependen, dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variable yang di uji. Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang

berfungsi apabila peneliti mencari makna hubungan variable X terhadap variable Y, maka hasil korelasi tersebut di uji dengan uji signifikansi dengan rumus berikut (Ridwan, 2009)

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

t hitung = nilai t

r = Nilai korelasi koefisien korelasi

n = jumlah sampel

2. Uji Simultan (Uji F)

Dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable indenpenden mempunyai pengaruh yang sama terhadap variable dependen untuk membuktikan kebenaran hipotetsisi digunakan uji F dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , , apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 , artinya bawah variabele indenpenden secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi regresi berganda di cari dahulu F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} ,

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variasi variable indenpenden pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variable dependen (Priyatno, 2008) dengan kata lain menguji model menggunakan R², dapat menunjukkan bahwa variable-variable indenpenden yang digunakan dalam model regresi linear berganda adalah variable-variable indenpenden yang mampu mewakili keseluruhan dari variable-variable indenpenden lainnya, dalam mempengaruhi variable dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk presentase. Nila koefisien determinasi adalah) (nol) dan 1 (satu). Nilai r² yang kecil 0 (nol) berarti kemampuan variable-variable indenpenden dalam menjelaskan variasi variable indenpenden amat terbatas. Begitupula jika sebaliknya, nilai R² yang mendekati 1 (satu) berarti variable-variable indenpenden memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen (Ghozali,2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi model 1 (satu) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*intervening*). Pada analisis regresi persamaan strukturalnya adalah: Kinerja = b1 Status kepegawaian+ b2 komitmen organisasi+ b3 kepuasan kerja + e1

Uji signifikansi parameter secara simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel indenpenden secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel indenpenden secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel.1

Uji signifikansi Parameter simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,118	2	136,059	14,937	,000 ^b
	Residual	564,743	62	9,109		
	Total	836,862	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Status kepegawaian (X1)

Berdasarkan output di atas, dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,937 dengan nilai probabilitas (sig)=0,00. Nilai F_{hitung} (14,937) > F_{tabel} (2,76) dan nilai sig. Lebih kecil dari 0.05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a Kesimpulannya ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

A. Pengujian Hipotesis 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 disajikan pada tabel 2

Tabel 2

Hasil Uji Pengaruh status kepegawaian dan komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,122	4,251		2,617	,011
Status kepegawaian (X1)	,603	,153	,427	3,938	,000
Komitmen Organisasi (X2)	,312	,121	,278	2,566	,013

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Hasil perhitungan pada tabel 2 berikut diperoleh persamaan pertama dari analisis jalur sebagai berikut:

$$Y = 11,122 + 0,603X_1 + 0,312X_2$$

1. Konstanta sebesar 11,122 yang bermakna bahwa jika status kepegawaian dan komitmen organisasi bernilai konstan maka kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kajuara dapat meningkat sebesar 3,530 poin.
2. Variabel status kepegawaian (X1) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,603, berarti apabila status kepegawaian (X1) meningkat 1 poin maka kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kajuara juga akan meningkat sebesar 0,603.
3. Komitmen Organisasi (X2) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,312, berarti apabila Komitmen Organisasi (X2) meningkat 1 poin maka kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kajuara juga akan meningkat sebesar 0,312.

Adapun pengujian hipotesis untuk persamaan jalur pertama (I) yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 65-2 = 63$, didapat $t_{tabel} = 1,669$. Dari tabel t, pada variabel status pegawai (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,090 dengan signifikansi sebesar 0,039. Olehnya itu, variabel status pegawai (X1) besarnya $t_{hitung} 3,938 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti status pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara. Maka Hipotesis pertama (H_1) diterima.

2. Pengujian hipotesis kedua

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 65-2 = 63$, didapat $t_{tabel} = 1,669$. Dari tabel t, pada variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,586 dengan signifikansi sebesar 0,013. Olehnya itu, variabel komitmen organisasi (X2) besarnya $t_{hitung} 2,586 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikansi 0,013, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kajuara. Maka Hipotesis Kedua (H_2) diterima.

B. Pengujian Hipotesis 3, 4, dan 5

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) untuk pengujian hipotesis 3, 4 dan 5 disajikan pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Pengaruh status kepegawaian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B				
1 (Constant)	15,523	2,604		5,962	,000
Status kepegawaian (X1)	-,212	,099	-,217	-2,129	,037
Komitmen Organisasi (X2)	,125	,074	,162	1,665	,097
Kepuasan kerja (Y)	,509	,074	,737	6,895	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Hasil perhitungan pada tabel 4.9 berikut diperoleh persamaan pertama dari analisis jalur sebagai berikut:

$$Z = 15,523 - 0,212X_1 + 0,125X_2 + 0,509Y$$

1. Konstanta sebesar 15,523 yang bermakna bahwa jika status pegawai, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja bernilai konstan maka kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara dapat meningkat sebesar 15,523 poin.
3. Variabel status pegawai (X1) memiliki koefisien arah negatif sebesar -0,212, berarti apabila status pegawai (X1) menurun 1 poin maka kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara meningkat sebesar 0,212.
4. Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,125, berarti apabila komitmen organisasi (X2) meningkat 1 poin maka kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara juga akan meningkat sebesar 0,125.
5. Variabel kepuasan kerja (Y) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,509, berarti apabila kepuasan kerja (Y) meningkat 1 poin maka kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara juga akan meningkat sebesar 0,509.

Adapun pengujian hipotesis untuk persamaan jalur kedua (II) yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis ketiga

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 65-3 = 62$, didapat $t_{tabel} = 1,669$. Dari tabel t, pada variabel status kepegawaian (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,665 dengan signifikansi sebesar 0,07. Olehnya itu, variabel status kepegawaian (X1) besarnya $t_{hitung} 2,129 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikansi 0,037, yang berarti status kepegawaian berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara. Maka Hipotesis ketiga (H_3) diterima.

2. Pengujian hipotesis keempat

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 65-3 = 62$, didapat $t_{tabel} = 1,669$. Dari tabel t, pada variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,665 dengan signifikansi sebesar 0,097. Olehnya itu, variabel komitmen organisasi (X2) besarnya $t_{hitung} 1,665 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikansi 0,097, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja di UPTD Puskesmas Kajuara. Maka Hipotesis Keempat (H_4) ditolak.

3. Pengujian hipotesis kelima

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 65-3 = 62$, didapat $t_{tabel} = 1,669$. Dari tabel t, pada variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,859 dengan signifikansi sebesar 0,000. Olehnya itu, variabel kepuasan kerja (Y) besarnya $t_{hitung} 6,859 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara. Maka Hipotesis Kelima (H_5) diterima.

C. Pengujian Hipotesis 6 dan 7 dengan Sobel Test

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh tidak langsung antar variabel exogen dan endogen melalui variabel intervening, maka dapat dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel test.

Tabel 4
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Koefisien Jalur	Unstandardized Coefficient	Std. Error
X1 → Y	0,603	0,153
Y → Z	0,509	0,074
X1 → Y → Z	0,603 x 0,509 = 0,306	-
X2 → Y	0,312	0,127
X2 → Y → Z	0,312 x 0,509 = 0,158	-

Dari tabel 4 pengujian hipotesis keenam dan ketujuh dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis keenam

Nilai koefisien *unstandardized* pengaruh status pegawai (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,603 dan pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 0,505 menunjukkan besarnya pengaruh langsung, sedangkan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien (X1 → Y) x (Y → Z), yaitu 0,603 x 0,509 = 0,306. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (X1 → Y) x (Y → Z) sebesar 0,306 signifikan atau tidak, diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dimana:

a = Koefisien pengaruh langsung X1 → Y = 0,603

b = Koefisien pengaruh langsung Y → Z = 0,505

Sa = Standar error dari koefisien a = 0,153

Sb = Standar error dari koefisien b = 0,074

Hitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari X1→Y→Z sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,505)^2 (0,153^2) + (0,603)^2 (0,074)^2 + (0,153)^2 (0,074)} \\
 &= \sqrt{0,0058 + 0,001 + 0,000115} \\
 &= \sqrt{0,006915} \\
 &= 0,083156
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,603 \times 0,509}{0,083} = 3,686$$

Dari nilai t_{hitung} sebesar 3,686 tersebut lebih besar dari t_{tabel} 1,669, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh signifikan. Artinya bahwa status pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada di UPTD Puskesmas kajuara, Maka Hipotesis Keenam (H_6) diterima.

2. Pengujian hipotesis ketujuh

Nilai koefisien *unstandardized* pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,312 dan pengaruh kompetensi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 0,509 menunjukkan besarnya pengaruh langsung, sedangkan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien (X2 → Y) x (Y → Z), yaitu 0,312 x 0,509 = 0,158. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh

perkalian koefisien ($X_2 \rightarrow Y$) x ($Y \rightarrow Z$) sebesar 0,158 signifikan atau tidak, diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dimana:

a = Koefisien pengaruh langsung $X_2 \rightarrow Y = 0,312$

b = Koefisien pengaruh langsung $Y \rightarrow Z = 0,509$

Sa = Standar error dari koefisien a = 0,127

Sb = Standar error dari koefisien b = 0,074

Hitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari $X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$ sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0,509)^2 (0,127^2) + (0,312)^2 (0,074)^2 + (0,127)^2 (0,074)^2} \\ &= \sqrt{0,00005474 + 0,00052542 + 0,00008694} \\ &= \sqrt{0,0006671} \\ &= 0,0258 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,312 \times 0,509}{0,0258} = 6,124$$

Dari nilai t_{hitung} sebesar 6,124 tersebut lebih besar dari t_{tabel} 1,669, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh signifikan. Artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada di UPTD Puskesmas Kajuara. Maka Hipotesis Ketujuh (H_7) diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel exogen dalam menjelaskan varians dari variabel endogen, maka dapat dilihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi. Pengujian koefisien determinasi dilakukan terhadap masing-masing model dari analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 ^a	,325	,303	3,01807
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Status kepegawaian (X1)				

Dari hasil perhitungan pada tabel 5 pada model I, menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,303 yang berarti variabel-variabel status pegawai (X1) dan komitmen organisasi (X2) mampu menjelaskan variasi kompetensi pegawai (Y) sebesar 30,3%.

Sedangkan sisanya sebesar 60,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,507	1,75430
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (Y), Komitmen Organisasi (X2), Status kepegawaian (X1)				

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.12 pada model II, menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,507 yang berarti variabel-variabel status pegawai (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Y) mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai (Z) sebesar 50,7%. Sedangkan sisanya sebesar 49,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

REFERENCE :

- Arisandy, Desy. 2004. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik "Ken Lila Production" Di Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2004. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Prenada Media.
- Depkes RI,. 2006. Pedoman Penilaian Kinerja Puskesmas. Departemen Kesehatan RI, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dijah Julindrastuti dan Iman Karyadi. 2016. Peran status kepegawaian dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dan Universitas Islam Malang.
- Donni, Juni Priansa., 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: Pustaka Setia.

- Eka, Riswanto,. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank ARTHA GRAHA Internasional Tbk Pekanbaru. Jom FEKON, Volume 1, Pekanbaru: 5.
- Giatri,Slamet,. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta Surakarta.
- Gigih Wibowo , Soewito. 2011. Pengaruh status kepegawaian dan strata pendidikan terhadap disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kab.Banggai Kepulauan Sulawesi Tengah.
- Handoko,T.H.2009. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia:Edisi 2.Yogyakarta: BPFE
- Harsuko, Riniwati. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM . UB Press: Malang.
- Luthas,Fred,2006. Organizational Behavior, 10 Edition,Ahli Bahas Vivi Andika Yuwono dkk, Andi,Yogyakarta.
- Malthis, R.L. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosda k aya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. 2014. Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nursalam,. 2008. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Depertemen Kesehatan RI, Jakarta.
- Prayogi, Muhammad,. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Disperindagkop DIY. Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Priyatno,Dwi.2008. Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis data dan Uji Statistik. Jakarta :Mediakom
- Profil UPTD Puskesmas Kajuara Tahun 2018. Kajuara Kabupaten Bone.
- Ridwan.2009.Dasar-Dasar Statistik.Bandung: CV Alfabeta
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Saefulloh,Muhammad. 2013. Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Indramayu.

- S.Randall Schuler dan Susan E.Jackson., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Schuler Thyson, Jackson Tony. 2010. The Esense Of Organization Behavior. Pearson Education Asia Pte.Ltd.
- Simamora, Henry,. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi.2008. Analisis Data Penelitian.Medan:USU Pres.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi , Andi; Yogyakarta.
- Sugiyono,. 2018.Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Suharjono,. (2015). Kurikulum dan Modul: Pelatihan Manajemen Puskesmas. Kementrian Kesehatan RI Badan PPSDM Kesehatan Pusdiklat Aparatur Tahun 2014, Jakarta.
- Suwanto & J.P.,Donni.2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.Bandung:Alfabeta
- Tim Revisi. (2003). Dasar-Dasar Metodologi Penelitian. Malang: Universitas Negeri Malang
- Titik, Rosita,. 2016. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variable intervening. Jurnal ilmu dan riset Manajemen, Volumen 5, Surabaya: 1
- Usman,H,. 2011. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 3. Jakarta; Bumi Aksara